



EURÓPSKA
KOMISIA

V Bruseli 26. 4. 2013
SWD(2013) 148 final

PRACOVNÝ DOKUMENT ÚTVAROV KOMISIE

ZHRNUTIE POSÚDENIA VPLYVU

Sprievodný dokument

Návrh

SMERNICA EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY

**o opatreniach na uľahčenie výkonu práv udelených pracovníkom v súvislosti
so slobodou pohybu pracovníkov**

{COM(2013) 236 final}

{SWD(2013) 149 final}

OBSAH

1.	ÚVOD	4
2.	PROCEDURÁLNE OTÁZKY A KONZULTÁCIA SO ZAJAINTERESOVANÝMI STRANAMI	4
3.	VYMEDZENIE PROBLÉMU	5
3.1.	Súčasná situácia	5
3.2.	Problémy	5
3.2.1.	Nedodržiavanie právnych predpisov EÚ orgánmi verejnej moci (nevyhovujúce právne predpisy alebo ich nesprávne uplatňovanie) a z toho vyplývajúce dôsledky pre migrujúcich pracovníkov EÚ	5
3.2.2.	Nedodržiavanie právnych predpisov EÚ zamestnávateľmi a právnymi poradcami (neschopnosť alebo neochota správne uplatňovať právne predpisy EÚ správne) a z toho vyplývajúce dôsledky pre migrujúcich pracovníkov EÚ	5
3.2.3.	Migrujúci pracovníci EÚ nemajú prístup k informáciám ani prostriedkom, ktoré im zaručia dodržiavanie ich práv	6
3.3.	Dôvody a faktory vplyvu	6
3.4.	Na koho má daný stav vplyv a aký	6
3.5.	Základný scenár a potreba intervencie	6
4.	ANALÝZA SUBSIDIARITY	7
5.	CIELE POLITIKY	7
6.	MOŽNOSTI POLITIKY	7
6.1.	Zachovanie stavu bez prijatia ďalších opatrení na úrovni EÚ (základný scenár)	8
6.2.	Spoločné usmerňujúce dokumenty	8
6.3.	Odporúčanie Komisie členským štátom	8
6.4.	Smernica, ktorou sa zavádzajú podporné opatrenia pre migrujúcich pracovníkov EÚ, najmä:	8
6.5.	Smernica, ktorou sa zavádza prostredie poskytujúce lepšiu ochranu migrujúcim pracovníkom EÚ	8
7.	ANALÝZA VPLYVOV	8
7.1.	Možnosť 1: Základný scenár	8
7.2.	Možnosť 2: Spoločné usmerňujúce dokumenty	9
7.3.	Možnosť 3: Odporúčanie Komisie členským štátom	9
7.4.	Možnosť 4: Smernicu, ktorou sa zavádzajú podporné opatrenia pre migrujúcich pracovníkov EÚ	10
7.5.	Možnosť 5: Smernica, ktorou sa zavádza prostredie poskytujúce lepšiu ochranu migrujúcim pracovníkom EÚ	11
8.	POROVNANIE MOŽNOSTÍ	12
9.	MONITOROVANIE A HODNOTENIE	12

PRACOVNÝ DOKUMENT ÚTVAROV KOMISIE

ZHRNUTIE POSÚDENIA VPLYVU

Sprievodný dokument

Návrh SMERNICA EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY

o opatreniach na uľahčenie výkonu práv udelených pracovníkom v súvislosti so slobodou pohybu pracovníkov

(Text s významom pre EHP)

1. ÚVOD

Sloboda pohybu pracovníkov je spolu s voľným pohybom tovaru, služieb a kapitálu jednou zo štyroch slobôd, na ktorých je založený jednotný trh. Je zakotvená v článku 45 ZFEÚ a bola rozvinutá v sekundárnom práve prostredníctvom nariadenia č. 492/2011 (predtým nariadenie č. 1612/68).

To znamená, že občania EÚ, ktorí cestujú do iného členského štátu za prácou, majú právo na to, aby neboli diskriminovaní na základe svojej štátnej príslušnosti, pokiaľ ide o: prístup k zamestnaniu, podmienky zamestnania, prístup k sociálnym a daňovým výhodám, členstvo v odboroch, prístup k odbornej príprave, prístup k bývaniu a prístup k vzdelávaniu detí.

Zmyslom tejto iniciatívy nie je vytvoriť nové práva pre migrujúcich pracovníkov EÚ. Je reakciou na viaceré obavy, ktoré vyjadrili rôzne strany v súvislosti s potrebou zabezpečiť, aby práva európskych občanov boli skutočné, a odstrániť prekážky, s ktorými sa stretávajú pri prechode cez hranice. Iniciatíva je v súlade so stratégiou Európa 2020 a „balíkom zamestnanosti“, ktoré prijala Komisia.

2. PROCEDURÁLNE OTÁZKY A KONZULTÁCIA SO ZAJINTERESOVANÝMI STRANAMI

Zohľadnili sa štúdie zrealizované a správy vypracované expertmi v oblasti voľného pohybu pracovníkov ako napríklad sieť nezávislých expertov, ktorá podporuje činnosti GR pre zamestnanosť, sociálne záležitosti a začlenenie.

Vo verejnej konzultácii, ktorá sa konala v období od júna do augusta 2011, boli občania a organizácie vyzvané, aby vyjadrili svoje názory na hlavné problémy spojené s mobilitou pracovníkov EÚ, na úroveň ochrany poskytovanú v súčasnosti a na potrebu EÚ konať v záujme pomoci pracovníkom, aby mohli v plnej miere využívať svoje práva.

Táto otázka bola predmetom diskusie v rámci Poradného výboru pre slobodu pohybu pracovníkov, ktorý je zložený zo zástupcov členských štátov a sociálnych partnerov na vnútroštátnej i európskej úrovni.

3. VYMEDZENIE PROBLÉMU

3.1. Súčasná situácia

Voľný pohyb pracovníkov zavedený už viac ako 40 rokov a opiera sa o súbor dôležitých a účinných práv. Súdny dvor vydal dôležité usmernenia o výklade príslušných ustanovení.

Dôležitým prostriedkom na zabezpečenie uplatňovania týchto práv sú konania o porušení predpisov. Vedú k zmenám v právnych predpisoch a všeobecných postupoch, ktoré sú v rozpore s týmito predpismi. Neriešia však špecifické prípady jednotlivých osôb a nemusia sa začať v prípadoch, do ktorých sú zahrnuté súkromné subjekty.

Na rozdiel od právnych prostriedkov na úrovni EÚ v iných oblastiach ako diskriminácia na základe rasy, náboženstva, veku alebo pohlavia, v prípade migrujúcich pracovníkov EÚ, ktorí sú predmetom diskriminácie na základe štátnej príslušnosti, neexistujú žiadne iné prostriedky ako spoľahnúť sa na opatrenia Komisie a predloženie veci vnútroštátnym súdom. Existujúce opatrenia na úrovni EÚ sú preto obmedzené, pokiaľ ide o účinné vykonávanie práv jednotlivých pracovníkov.

Každý členský štát rozhoduje podľa svojich vlastných právnych systémov, aký druh pomoci a ochrany by sa mal poskytovať migrujúcim pracovníkom EÚ. Podpora a ochrana sa preto sa v jednotlivých členských štátoch líšia. Podľa správ odborníkov je v krajinách, v ktorých kde je štátna príslušnosť zaradená medzi dôvody diskriminácie, ktoré sú vyslovene zakázané, ochrana občanov EÚ silnejšia.

V oblasti geografickej mobility medzi členskými štátmi EÚ je veľký priestor na zlepšenie. Podľa prieskumu pracovných síl žilo v roku 2011 len 3,1 % európskeho obyvateľstva v produktívnom veku v inom členskom štáte EÚ, ako je ich vlastný členský štát.

3.2. Problémy

Zatiaľ čo práva súvisiace s voľným pohybom pracovníkov sú silné, z mnohých ukazovateľov vyplýva, že v EÚ dochádza k diskriminácii na základe štátnej príslušnosti a že pre pracovníkov je ťažké vykonávať svoje práva v praxi. Zistili sa tieto problémy:

3.2.1. *Nedodržiavanie právnych predpisov EÚ orgánmi verejnej moci (nevyhovujúce právne predpisy alebo ich nesprávne uplatňovanie) a z toho vyplývajúce dôsledky pre migrujúcich pracovníkov EÚ*

Pravidlá týkajúce sa voľného pohybu pracovníkov platia už viac ako 40 rokov. Napriek tomu v členských štátoch naďalej pretrvávajú problémy v dôsledku nedodržiavania vnútroštátnych právnych predpisov a všeobecných postupov, o ktorých je Komisia neustále informovaná. Tieto problémy môžu mať výrazné negatívne dôsledky pre občanov EÚ, keďže môžu ovplyvniť ich pracovné vyhliadky, podmienky alebo prístup k sociálnym výhodám, a môžu ovplyvniť ich profesionálny aj osobný život. Majú vplyv aj na integráciu občanov EÚ na trh práce a do spoločnosti hostiteľskej krajiny. Zatiaľ čo tieto problémy možno riešiť na úrovni EÚ prostredníctvom konania vo veci porušenia predpisov, nedosiahne sa priamy vplyv na každú osobu, ktorá je predmetom takéhoto porušovania právnych predpisov.

3.2.2. *Nedodržiavanie právnych predpisov EÚ zamestnávateľmi a právnymi poradcami (neschopnosť alebo neochota správne uplatňovať právne predpisy EÚ správne) a z toho vyplývajúce dôsledky pre migrujúcich pracovníkov EÚ*

Zaznamenali sa prípady, kedy verejní aj súkromní zamestnávatelia nerešpektovali predpisy EÚ bez ohľadu na to, či sú právne predpisy na vnútroštátnej úrovni správne. Z informácií, ktoré zozbierali odborníci a Komisia, vyplýva, že tento problém sa vyskytuje opakovane, hoci informovanosť o takýchto problémoch závisí vo veľkej miere od úrovne publicity týchto

případov. Problémy vzniknuté v dôsledku opatrení, ktoré prijímajú súkromní zamestnávateľia, nie je možné riešiť na úrovni EÚ prostredníctvom konania o porušení predpisov. Preto sa občania, ktorí sú predmetom diskriminácie, môžu opierať len o mechanizmy a prostriedky, ktoré majú k dispozícii na vnútroštátnej úrovni. Opatrenia prijaté zamestnávateľmi môžu mať vážne dôsledky, pokiaľ ide o osobnú situáciu príslušných pracovníkov, a môžu byť prekážkou v ich vyhliadkach na zamestnanie a/alebo môžu ovplyvniť ich pracovné podmienky.

3.2.3. Migrujúci pracovníci EÚ nemajú prístup k informáciám ani prostriedkom, ktoré im zaručia dodržiavanie ich práv

Respondenti v rôznych prieskumoch uviedli, že v prípade problémov týkajúcich sa ich práv, ktoré im, ako občanom EÚ, prináležia, nevedia, na koho sa majú obrátiť. To je znak toho, že neexistuje jasný referenčný bod pre občanov EÚ. Uviedli aj skutočnosť, že im nie je jasné, kde môžu najlepšie získať informácie o svojich právach v EÚ. V dôsledku určitých faktorov (ako neznalosť postupov, neinformovanosť o vnútroštátnych systémoch, nedostatočné jazykové zručnosti), je pre pracovníkov EÚ pri výkone ich práva na voľný pohyb takisto ťažké využívať ochranné prostriedky, ktoré majú k dispozícii. Potvrdili to výsledky verejnej konzultácie, v ktorej väčšina občanov uviedla, že ich rozhodnutie ísť pracovať do iného členského štátu by výrazne ovplyvnila úroveň ochrany poskytovanej pracovníkom. Dôležitým faktorom je aj nenahlasovanie diskriminácie.

3.3. Dôvody a faktory vplyvu

Zistili sa štyri hlavné faktory vplyvu: 1) neinformovanosť o právach pracovníkov EÚ v zmysle právnych predpisov EÚ a neinformovanosť o dostupných prostriedkoch nápravy; 2) nedostatočné pochopenie právnych predpisov EÚ a chýbajúca právna istota; 3) nedostatočná podpora umožňujúca migrujúcim pracovníkom EÚ uplatňovať ich práva; 4) protekcionizmus a neochota dodržiavať právne predpisy.

3.4. Na koho má daný stav vplyv a aký

Zistené problémy majú vplyv na občanov EÚ, ktorí cestujú do iného členského štátu za prácou vrátane uchádzačov o zamestnanie, a občanov daného členského štátu, ktorí vykonávajú svoje právo na voľný pohyb a vracajú sa pracovať do svojho členského štátu pôvodu.

V priemere 67,9 % občanov EÚ v produktívnom veku, ktorí žijú v inom členskom štáte, je zamestnaných, pričom nezamestnaní občania tvoria 9,1 %. Teoreticky teda možno skonštatovať, že všetci môžu v určitom štádiu naraziť na problémy súvisiace s účinným uplatňovaním práv. Tento stav môže ovplyvniť aj občanov, ktorí plánujú v budúcnosti vycestovať (17 %).

Problémy sa môžu týkať všetkých pracovníkov EÚ, ako aj všetkých zamestnaní a sektorov. Tento vplyv môžu pocítiť aj rodinní príslušníci, keďže v zmysle predpisov EÚ majú tiež určité práva.

Rovnako môžu tento vplyv pocítiť aj zamestnávateľia a vnútroštátne orgány, keďže lepšie presadzovanie práv migrujúcich pracovníkov môže pre nich znamenať, že budú musieť vynaložiť náklady.

3.5. Základný scenár a potreba intervencie

V súčasnej hospodárskej a sociálnej situácii nemožno vylúčiť ďalšie obmedzenia, pokiaľ ide o práva migrujúcich pracovníkov v EÚ. Na základe osobitných opatrení a rôznych prieskumov sa zistilo, že v celej Európe sa zintenzívňuje intolerancia voči migrujúcim pracovníkom EÚ, čo sa môže premietnuť do diskriminačných prejavov.

Po rozšírení v rokoch 2004 a 2007 bojujú pracovníci z iných členských štátov s novými problémami súvisiacimi s uplatňovaním právnych predpisov EÚ, ktoré si vyžadujú posilnený pedagogický prístup v oblasti voľného pohybu.

Táto iniciatíva môže pomôcť podporiť a uľahčiť mobilitu, keďže boj proti diskriminácii na základe štátnej príslušnosti vyšle tým, ktorí majú záujem pracovať v inom členskom štáte, pozitívny signál, a zároveň povedie k tomu, že menej ľudí sa bude cítiť odradených od cestovania za prácou do iného členského štátu z dôvodu zlých skúseností alebo v dôsledku očakávania problémov.

4. ANALÝZA SUBSIDIARITY

V článku 46 ZFEÚ sa Únii udeľuje právomoc vydávať smernice alebo nariadenia, v ktorých sa stanovujú opatrenia potrebné na zabezpečenie voľného pohybu pracovníkov, ako sa vymedzuje v článku 45 ZFEÚ.

Táto iniciatíva ponechá priestor členským štátom, aby prijímali vhodné vykonávacie opatrenia, čím sa dodrží zásada proporcionality. Členské štáty, ktoré už majú podrobnú právnu ochranu pred diskrimináciou na základe štátnej príslušnosti, nebudú musieť vykonať veľké zmeny vo svojich vlastných systémoch.

Dosiahnutie cieľov tejto iniciatívy by pomohlo konsolidácii základných práv stanovených v Charte základných práv Európskej únie.

5. CIELE POLITIKY

Táto iniciatíva je spojená so všeobecným cieľom, ktorým je zabezpečiť rovnaké zaobchádzanie s občanmi EÚ. Je jednou zo základných hodnôt Európskej únie a hlavnou súčasťou občianstva EÚ. Zabezpečenie dosiahnutia tohto cieľa pomôže hladšiemu fungovaniu vnútorného trhu.

Stanovili sa tieto osobitné ciele:

- znížiť mieru diskriminácie migrujúcich pracovníkov EÚ na základe štátnej príslušnosti,
- zmenšiť rozdiely medzi právami na papieri a ich vykonávaním v praxi, a tým pomôcť dosiahnuť úplné a správne vykonávanie platných právnych predpisov a umožniť hladšie fungovanie vnútorného trhu.

V záujme dosiahnutia týchto cieľov politiky sa stanovili operatívne ciele:

- zvyšovať informovanosť občanov, zamestnávateľov, orgánov verejnej moci a ďalších zúčastnených strán o právach migrujúcich pracovníkov EÚ,
- zlepšiť právnu istotu,
- poskytnúť pracovníkom EÚ podporné nástroje na výkon ich práv.

6. MOŽNOSTI POLITIKY

Označili sa tieto možnosti:

6.1. Zachovanie stavu bez prijatia ďalších opatrení na úrovni EÚ (základný scenár)

6.2. Spoločné usmerňujúce dokumenty

Táto možnosť by sa zamerala na prijatie spoločných usmernení členskými štátmi a Komisiou s cieľom mať spoločný prístup k uplatňovaniu a výkladu predpisov EÚ o voľnom pohybe pracovníkov. Doplnila by sa o výklad dokumentov, ktoré prijala Komisia.

6.3. Odporúčanie Komisie členským štátom

Táto možnosť by spočívala v tom, že Komisia prijme všeobecné odporúčanie adresované členským štátom s cieľom podnietiť ich k tomu, aby prijali opatrenia zamerané na:

- zvyšovanie informovanosti o právach migrujúcich pracovníkov EÚ,
- zvyšovanie miery podpory poskytnutej migrujúcim pracovníkom EÚ tak, že sa bude vyžadovať stanovenie prostriedkov nápravy, zriadi sa podporné štruktúry pre migrujúcich pracovníkov EÚ a združeniam a organizáciám sa umožní podniknúť právne kroky v mene alebo na podporu migrujúcich pracovníkov EÚ.

6.4. Smernica, ktorou sa zavádzajú podporné opatrenia pre migrujúcich pracovníkov EÚ, najmä:

- právny záväzok poskytnúť migrujúcim pracovníkom EÚ nápravné prostriedky,
- stanovenie štruktúr poskytujúcich podporu migrujúcim pracovníkom EÚ. Tieto opatrenia zahŕňajú podporu práv, pomoc migrujúcim pracovníkom EÚ pri presadzovaní ich práv, uskutočňovanie prieskumov, vypracúvanie a prijímanie odporúčaní;
- zabezpečenie toho, aby sa združenia, organizácie alebo právnické osoby, ktoré majú záujem podporovať právo na voľný pohyb pracovníkov, mohli angažovať vo všetkých správnych alebo súdnych konaniach v mene alebo na podporu migrujúcich pracovníkov EÚ.

6.5. Smernica, ktorou sa zavádza prostredie poskytujúce lepšiu ochranu migrujúcim pracovníkom EÚ

Okrem prvkov opísaných v politickej možnosti č. 4 by sa v rámci tejto možnosti zaviedli aj tieto prvky:

- povinnosť zamestnávateľov zabráňovať diskriminácii vo svojich podnikoch,
- opatrenia, ktorými sa uložia sankcie alebo náhrady;
- právny predpis, ktorého cieľom je ochrana migrujúcich pracovníkov EÚ pred akýmkoľvek nepriaznivým zaobchádzaním v dôsledku podania sťažnosti.

7. ANALÝZA VPLYVOV

Z hospodárskej perspektívy bolo možné identifikovať len tie vplyvy, ktoré prirodzene pramenili z očakávaných sociálnych vplyvov a skutočných nákladov vynaložených na vykonávanie. Zníženie miery diskriminácie na základe štátnej príslušnosti, pokiaľ ide o zamestnanosť, môže viesť k zvýšeniu atraktívnosti mobility v rámci EÚ. Hoci nárast mobility môže byť nevýrazný, keďže diskriminácia je len jedným z faktorov, ktoré ovplyvňujú rozhodnutie občanov cestovať za prácou, jeho vplyv na fungovanie jednotného trhu bude pozitívny, pretože mobilita môže zohrávať úlohu v oblasti hospodárskeho rastu.

7.1. Možnosť 1: Základný scenár

Sociálny vplyv

Zisteným problémom a faktorom vplyvu by sa nevenovala pozornosť. Táto možnosť nezahŕňa žiadne podstatné zmeny v správaní vnútroštátnych orgánov a zamestnávateľov. Neexistovali by žiadne výrazné vplyvy na informovanosť o právach a právnu istotu. Okrem toho by zachovanie súčasného stavu znamenalo, že by na úrovni EÚ neexistovala ani minimálna konsolidovaná podpora ani ochrana migrujúcich pracovníkov na úrovni EÚ. To by naďalej negatívne vplývalo na jednotlivcov, ktorí cestujú za prácou, a naďalej by pretrvávala obmedzená schopnosť migrujúcich pracovníkov v EÚ plne sa zapojiť do trhu práce a spoločnosti hostiteľského členského štátu.

Hospodársky vplyv

Nezistili sa žiadne náklady na vykonávanie.

7.2. Možnosť 2: Spoločné usmerňujúce dokumenty

Sociálny vplyv

Prijatie usmernení by viedlo k jednotnému výkladu súčasných predpisov EÚ z hľadiska ich praktického uplatňovania vnútroštátnymi správnymi subjektmi. To by prispelo k zvýšeniu právnej istoty a zníženiu rozdielov pri vykonávaní. Výsledkom by mohol byť menší počet prípadov diskriminácie.

Usmernenia by tiež pomohli k zvyšovaniu informovanosti medzi vnútroštátnymi orgánmi o právach spojených s voľným pohybom pracovníkov, ale záviselo by od ich publicity a šírenia v každom členskom štáte.

Usmernenia by sa zamerali na otázky súvisiace s výkladom právnych predpisov EÚ, ale neobsahovali by žiadne konkrétne opatrenie na poskytovanie pomoci a podpory pracovníkom. Preto, aj keď to môže podnietiť pracovníkov k tomu, aby vo väčšej miere využívali svoje práva vďaka právnej istote, nepomôže im tieto práva presadzovať, keď problémy vzniknú.

Jej celkový sociálny vplyv by bol preto pozitívny, no obmedzený.

Hospodársky vplyv

Táto možnosť by mohla zahŕňať nejaké náklady na realizáciu spojené so šírením a uverejňovaním usmernení vrátane nákladov na preklady. Náklady budú závisieť od konkrétneho úsilia členských štátov v tejto oblasti.

Táto možnosť by mohla znížiť úroveň nesprávneho uplatňovania právnych predpisov EÚ vnútroštátnymi správnymi subjektmi, ale netýkala by sa celého radu zainteresovaných strán a preto by mohla mať obmedzený vplyv na mnohé sťažnosti a súdne konania.

Nezistili sa žiadne náklady na vykonávanie, ktoré by vznikli podnikom.

7.3. Možnosť 3: Odporúčanie Komisie členským štátom

Vplyv tejto možnosti by mohol byť potenciálne rovnaký ako v prípade možnosti č. 4, keďže sa v rámci nej budú riešiť rovnaké problémy. Rozdiel medzi uvedenými možnosťami, a teda aj medzi ich zodpovedajúcimi vplyvmi spočíva v ich záväznom alebo nezáväznom charaktere.

Sociálny vplyv

Odporúčanie by pomohlo do istej miery zviditeľniť túto problematiku, čo by mohlo zlepšiť informovanosť o právach medzi občanmi, relevantnými zainteresovanými stranami a vnútroštátnymi orgánmi. Mohlo by zvýšiť mieru zapojenia vnútroštátnych orgánov do procesu odstraňovania rozdielov pri vykonávaní a pomôcť posilniť mechanizmy podpory a pomoci, ktoré sú k dispozícii migrujúcim pracovníkom EÚ.

Odporúčanie by členským štátom neuložilo žiadne povinnosti. Vzhľadom na odlišné chápanie voľného pohybu pracovníkov a ich práva naň, ako aj na opatrenia prijaté v tejto oblasti, existuje riziko, že sa prehĺbia rozdiely v spôsobe, ako budú jednotlivé členské štáty riešiť problémy.

Sociálny vplyv preto môže byť pozitívny, ale bude závisieť od stupňa vykonávania v každom členskom štáte a väčšia rozmanitosť by mohla znížiť výhody.

Hospodársky vplyv

Vplyvy vrátane nákladov budú závisieť od konkrétnych opatrení, ktoré prijali členské štáty.

7.4. Možnosť 4: Smernicu, ktorou sa zavádzajú podporné opatrenia pre migrujúcich pracovníkov EÚ

Sociálny vplyv

Prostriedky nápravy súvisiace osobitne s otázkami diskriminácie na základe štátnej príslušnosti by zvýšili úroveň právnej istoty, keďže občania by si boli istí, že majú k dispozícii špecifické postupy bez ohľadu na to, do ktorého členského štátu sa rozhodnú vycestovať s cieľom v ňom pracovať.

Zameranie sa na štátnu príslušnosť ako dôvod diskriminácie prostredníctvom špecializovaných subjektov by bez toho, aby ochrana proti tomuto druhu diskriminácie závisela od širokého výkladu právnych predpisov uplatniteľných v iných oblastiach, zvýšilo právnu istotu.

Úsilie podporných subjektov (prieskumy, správy, odporúčania) by pomohlo zvýšiť informovanosť a ukončiť uplatňovanie diskriminačných právnych predpisov a praktík. Keďže by migrujúcim pracovníkom EÚ ponúkli poradenstvo a pomoc, možno takisto očakávať, že podporia takýchto pracovníkov pri uplatňovaní ich práv. Zriadenie podobných subjektov v celej Európskej únii by občanom zabezpečilo prístup k podpore a informáciám v každom členskom štáte. Skutočnosť, že združenia a organizácie by mohli prijímať právne kroky, by bolo ďalším stimulom pre migrujúcich pracovníkov EÚ, aby si uplatňovali svoje práva.

Podporné subjekty budú tiež v pozícii pomáhať podnikom a odborom v prípade, že budú potrebovať poradenstvo v špecifických otázkach súvisiacich s právami migrujúcich pracovníkov. Tým že sa by sa stanovilo, aby združenia a organizácie prijímali právne kroky, by sa zvýšil počet zainteresovaných strán zapojených do boja proti diskriminácii na základe štátnej príslušnosti.

Celkový sociálny vplyv bude pozitívny, pretože by sa mala znížiť miera diskriminácie na základe štátnej príslušnosti.

Hospodársky vplyv

Zriadenie podporných subjektov by pre vnútroštátne orgány znamenalo vznik nákladov. Keďže menovanie príslušných subjektov bude ponechané členským štátom, skutočné náklady sa budú odlišovať podľa toho, či sa vytvorí nová štruktúra alebo či sa nové úlohy prenesú na už existujúce subjekty. Všetkých 27 členských štátov má v súčasnosti špecifické štruktúry, ktoré sa zaoberajú diskrimináciou z iných dôvodov; preto, ak sa rozhodnú ich poveriť úlohou, ktorou je boj proti diskriminácii na základe štátnej príslušnosti, náklady na vykonávanie by sa obmedzili na rozšírenie ich pôsobnosti.

Navrhované opatrenia by mali mať preventívny účinok a mali by znížiť potrebu opierať o súdne konania pri riešení sporov, keďže sa zdá, že ide o krajiny, v ktorých už existujú

podporné subjekty, ktorých činnosť je zameraná aj na diskrimináciu na základe štátnej príslušnosti.

Hoci v prípade podnikov ešte neboli určené náklady na vykonávanie tejto smernice, táto možnosť by zahŕňala niektoré náklady na združenia a organizácie, ktoré budú oprávnené podniknúť právne kroky, keďže budú musieť znášať náklady spojené s právnymi postupmi.

7.5. Možnosť 5: Smernica, ktorou sa zavádza prostredie poskytujúce lepšiu ochranu migrujúcim pracovníkom EÚ

Ustanoveniami, ktoré by boli prijaté v rámci tejto možnosti politiky, okrem tých, o ktorých sa uvažuje v možnosti 4, by sa aj zamestnávateľom uložili určité povinnosti.

Sociálny vplyv

Aktívne opatrenia na zabránenie diskriminácii by boli priamo uplatniteľné v príslušnom kontexte, najmä na pracovisku. To znamená, že by existovala istota v tom, že informácie dostanú jeho adresátom. Sankcie a náhrady pre obeť by tiež viedli k zvýšeniu právnej istoty, keďže by sa vytvoril súbor práv a povinností.

V dôsledku povinnosti poskytovať informácie a/alebo prijímať účinné opatrenia na predchádzanie diskriminácii by sa rovnaké zaobchádzanie stalo v jednotlivých podnikoch súčasťou politiky v oblasti ľudských zdrojov a tým by sa medzi vnútroštátnymi pracovníkmi a podnikateľmi zvýšila informovanosť o uplatniteľných právach, ako aj citlivosť tejto otázky.

Opatrenia na predchádzanie diskriminácii sú svojou povahou určené na odstránenie diskriminačných praktík. Riziko pokút môže zamestnávateľov odradiť od uplatňovania diskriminačných praktík.

Zavedenie ustanovení o viktimizácii by posilnilo postavenie jednotlivých pracovníkov a pomohlo im lepšie presadzovať ich práva.

Ustanovenia tejto možnosti politiky by pomohli znížiť diskrimináciu na základe štátnej príslušnosti tým, že vytvoria stimuly pre pracovníkov, aby uplatňovali svoje práva (možnosť 4) a zároveň zavedú opatrenia na predchádzanie diskriminácii.

Hoci by plánované prvky vyslali spoločnosti dôležitý odkaz o boji proti diskriminácii, nebolo možné zistiť, či budú mať v praxi významný vplyv aj na dotknutých jednotlivcov.

Hospodársky vplyv

Realizačné náklady na vnútroštátne orgány sú rovnaké ako pri možnosti politiky č. 4. Mohlo by dôjsť k zmene počtu súdnych prípadov, čo je však veľmi neisté; okrem toho krátkodobé a dlhodobé účinky by mohli byť úplne odlišné. Zistilo sa, že tento aspekt nemožno zahrnúť do analýzy.

Táto možnosť politiky by zahŕňala náklady na dodržiavanie predpisov pre zamestnávateľov, ktoré by pozostávali najmä z nákladov na osobohodinu spojených s prijímaním aktívnych opatrení, napríklad opatrení zameraných na zariadenia a činnosti súvisiace s odbornou prípravou. Je ťažké správne odhadnúť tieto náklady, pretože sa budú odlišovať v závislosti od opatrení prijatých na strane zamestnávateľov. Možno očakávať, že väčšina sa bude odlišovať v závislosti od veľkosti podniku, zatiaľ čo malá časť fixných nákladov by bola nezávislá od veľkosti podniku.

Náklady na vykonávanie tejto smernice budú vyplývať aj z ustanovení o sankciách/kompenzáciách. Stanovenie konkrétnej sumy sa však ponechá členským štátom. Osobitné hospodárske a finančné dôsledky budú preto závisieť od každého členského štátu.

8. POROVNANIE MOŽNOSTÍ

Možnosti sa porovnali z hľadiska ich účinnosti pri napĺňaní konkrétnych cieľov iniciatívy, ich efektívnosti, súladu so všeobecnými cieľmi EÚ a ich vplyvov na zainteresované strany.

Uprednostňovaná možnosť je kombinácia možností č. 2 a č. 4. Sú o niečo menej účinné ako možnosť 5, ale tento prístup je najefektívnejší. Spolu by tieto možnosti mali poskytnúť zabezpečiť komplexné riešenie pre všetky zistené špecifické problémy bez toho, aby vznikli neprimerane vysoké náklady v súvislosti s dodržiavaním právnych predpisov. Sú vo väčšom súlade s všeobecnými cieľmi ako možnosť 5, v dôsledku ktorej vznikajú spoločnostiam neprimerané náklady. Vzhľadom na svoje vplyvy ide zároveň aj o najpredvídateľnejšie možnosti.

9. MONITOROVANIE A HODNOTENIE

Niekoľko ukazovateľov, tak kvantitatívnych (napr. počet sťažností), ako aj kvalitatívnych (napr. správy zo siete expertov), sa použije na účely monitorovania spolu so správami, prieskumami a odporúčaniami podporných subjektov, ktoré budú zriadené v rámci tejto iniciatívy.

Dva roky po uplynutí lehoty na transpozíciu, vykoná Komisia s pomocou externých odborníkov hodnotenie. V hodnotení posúdi:

- informovanosť občanov a zainteresovaných strán o existencii prvkov zavedených touto smernicou,
- činnosti vykonávané podpornými subjektmi a úlohu iných organizácií a združení,
- druhy diskriminácie, s ktorými sa pracovníci najčastejšie stretávajú, a či sa tento stav v porovnaní so *status quo* zmenil.

Celkovo by sa v tomto hodnotení malo posúdiť, či nanovo zavedené prvky viedli k pozitívnym zmenám, a identifikovať problémy, ktoré sa doteraz objavili.